

# 雇用・就業形態の多様化・流動化と健康サポート

柳 屋 孝 安

- 一 はじめに
- 二 雇用・就業形態の多様化・流動化の現状と法政策
- 三 健康サポートのための法政策の現状と課題
- 四 むすびに代えて

## 一 はじめに

わが国においても、二一世紀に入り、引き続き、雇用・就業形態の多様化・流動化が進行している。工場・鉱山労働者に始まり、いわゆる正社員を規整対象の中心としてきたこれまでのわが国労働法も、雇用・就業形態の多様化・流動化に対応して見直しが進められている。見直しの視点を、労働者の健康サポートに限定した場合、雇用・就業形態の多様化・流動化は、どのような課題を生んでいるのであろうか。本稿は、この課題を主として雇用・就業形態の多様化・流動化と健康サポート

法政策の視点から抽出し、その課題解決のあり方について検討を試みることを主たる目的としている。<sup>(1)</sup>

(1) 本稿は、第二六回日本医学会総会(平成一五年四月四日―六日)において、「全ての働く人に健康サポートを!」の共通テーマ(座長・産業医科大学学長 大久保利晃、名古屋市立大学医学部教授 井谷徹)の下で筆者が行った個別報告をもとに、その後行った検討をまとめた論稿である。

## 二 雇用・就業形態の多様化・流動化の現状と法政策

### 1 雇用・就業形態の多様化・流動化の現状

(1) 雇用形態の多様化・雇用の流動化――正社員の非正社員化、非社員化の進行

雇用・就業形態の多様化・流動化のうち、雇用の多様化は、まず、正社員の非正社員化として現われている。パートタイマーや契約社員等の増加がこれにあたる。さらに、正社員の非社員化も雇用形態の多様化を加速している。これまで自社の社員が行ってきた業務をアウトソーシング(外注化)して、自社の社員以外の就業者に委ねるケースの増加である。人材派遣会社から派遣される派遣労働者や、下請会社から自社の工場等に受け入れる構内下請労働者、あるいは独立自営業者の例等があげられる。<sup>(2)</sup>

雇用形態の多様化は、このように、これまで非正規とされてきた就業者の増加となって進行している。<sup>(3)</sup>

加えて、こうした非正規の就業者の増加は、正社員雇用とこれらの非正規雇用との間の移動だけでなく、非正規の就業者の間の移動も活発化させている。<sup>(4)</sup>そして、リストラや企業組織の再編等がこうした雇用の流動化を加速させている。

このような雇用形態の多様化・雇用の流動化の現象については、正社員に比して不安定な雇用を増やすことになり、労働者にとって不利益が大きいとして、非正規雇用をあくまで一時的、臨時的な雇用形態と位置づけつつ、否定的、消極的に評価する見方がある。ドイツやフランスのようなヨーロッパの先進国、さらには欧州連合（EU）においては、長らくこのような評価に基づいた雇用政策や法政策が採用されてきた。しかし、一九八〇年代に入り、パートタイム労働、派遣労働、有期雇用等が、長期失業者対策にとって有効な雇用形態となったり、企業での基幹労働化したりするようになる。これに対応して、これらの雇用形態に対する否定的、消極的評価に代えて、雇用の受け皿として、あるいは正社員なみに正規化し得る雇用形態として、むしろ積極的に評価する傾向が生まれてきている。<sup>(5)</sup>

わが国における雇用政策においても、当初、これらの雇用形態については、臨時的、一時的雇用形態としての評価がなされた。その評価を反映して、パートタイマーについてみられたように法政策上の対応が不十分であったり、労働者派遣や有期雇用等についてのようには、それらの活用範囲をかなり限定する厳格な規制の下に置かれたりしてきた。しかし、一九八〇年代に入り、EUやドイツ、フランス等での動向と同様に、これらの雇用形態が正社員と並ぶ雇用の良好な選択肢たり得ると評価し、これまでの規制を緩和し、活用範囲を拡大する積極的な法政策上の対応が徐々に展開されつつある。

## (2) 就業形態の多様化

他方、雇用形態の多様化、雇用の流動化とともに、働き方、すなわち就業形態の多様化も進行しつつある。正

社員として一律の始業・終業時刻の下で所定の職場に出勤して就業するこれまで一般的であった就業形態が変化しつつある。就業時間についていえば、その長さや配置が、業務内容や労働者ごとに多様化しつつある。一九八七年以降の労働基準法の漸進的な改正により導入・拡大された変形労働時間制やフレックスタイム制、さらにはみなし労働時間制の一形態として導入された裁量労働制等がその例である。<sup>(6)</sup>

また、労働場所に関しても、IT技術の飛躍的進歩を受けて、自宅やサテライトオフィス(SOHO)等で就業するケースのように、労働集約型の職場から離れて、分散型の職場で就業する形態が増加している。<sup>(7)</sup>

## 2 雇用・就業形態の多様化・流動化の見通し

以上のような雇用・就業形態の多様化・流動化は、今後、一層進行していくと考えられる。そして、法政策上は、こうした傾向を肯定的に捉えた対応が、今後も進められると考えられる。

例えば、パートタイマーについてみると、これまでのように一時的、補助的労働力として活用される場合だけでなく、取締役その他の基幹労働力として企業の中核で活動する例や恒常的労働力として活用される例が増加することが予想される。正社員とは労働時間が短いという点のみで区別される「短時間正社員」等もこれにあたる。<sup>(8)</sup>長時間労働が難しい高齢労働者や育児・介護に従事する労働者による活用形態として、あるいはワークシェアリングの一形態としてこの種の労働者の増加が考えられる。「短時間正社員」その他、基幹労働化するパートタイマーには、正社員との比較で「公正な処遇」がこれまでのパートタイマー以上に要請されることになろう。

また、派遣労働者についても、労働者派遣法その他の法令による規制が一層緩和されて、派遣先業種や派遣期

間が拡大され、派遣労働者を受け入れるキャパシティが拡大されることになろう。最近では、製造業や医療業務への派遣の解禁や、派遣期間の上限の延長（一年から三年へ）等があげられる。<sup>(9)</sup>それに合わせて、正社員に代替する派遣労働者の数が大幅に増加することが予想される。また、紹介予定派遣制度の導入・拡大によって、それまでの派遣労働者と違って、派遣先の正社員予備軍としての派遣労働者が生まれることになる。この種の派遣労働者に対する派遣元と派遣先の事業主の責任分担のあり方について、通常の派遣労働者に対するとは別の配慮が必要にならないかといったことが新たに問題となろう。

また、有期雇用についても、労働契約の期間を規制する労働基準法一五条が改正されて、労働契約の期間の上限について、原則で一年、例外的に三年という現行の規制が、原則三年、例外的に五年に拡大される。また、上限五年の例外が許される範囲も、現行の三年の場合より拡大される。<sup>(10)</sup>雇用期間の上限の延長によって、新卒採用も含めて、正社員の採用に代えて、有期雇用の形態で雇用される者の数が増加したり、雇用の期間が多様化すること等が予想される。

さらに、自営業や構内下請についても、企業業務のアウトソーシングの進展とともに拡大が予想される。それとともに、社員の働き方と大差のない「労働者類似の自営業者」等の増加も予想される。

他方、就業形態についても、変形労働時間制や裁量労働制の採用に関して、労基法等で定められている要件が、導入企業の要望等に対応して徐々に緩和されており、採用例の拡大が予想される。<sup>(11)</sup>また、在宅勤務・在宅ワークについても、IT化の進行やITリテラシーの上昇に合わせて、企業、就業者双方の需要が増加することが予想される。

### 三 健康サポートのための法政策の現状と課題

雇用・就業形態の多様化・流動化が以上のような方向で進展していくと、健康サポートの視点からは、法政策上どのような課題が生じるのであろうか。健康サポートを、労働者の身体・精神両面の安全や健康に関わる労働条件や職場環境等の整備のための措置というすると、その課題は、健康サポートの対象、責任主体、方法のいずれについても生まれてくると考えられる。<sup>(12)</sup>

#### 1 健康サポートの対象をめぐる課題

##### (1) 法的サポートの対象

まず、課題の第一にあげられるのは、多様化した雇用・就業形態にあるどの就業者に対して、労働者の健康サポートに関わる法令の適用を認めるべきかの問題である。例えば、労働基準法（労基法）、労働安全衛生法（労安衛法）あるいは労働者災害補償保険法（労災保険法）等の法令の適用対象がどのような就業者であるべきか、である。特に、正社員の非社員化によって、従来、正社員が担当していた業務を担当するに至った派遣労働者、構内下請労働者、自営業者等の扱いが問題となる。事業によっては、これらの就業者が事業組織に組み込まれて、一つの仕事を正社員と共同で行うような場合が増えることが考えられる。その場合、正社員とこれら就業者が協働することで、同じ安全・健康リスクの下に置かれることになるのである。このとき、社員については先の法令の適用があり、それ以外の者にはないという扱いでよいかが現実的問題として問われる。

労災補償や労働時間等健康サポートに関わりのある事項について規制する労基法について、その適用対象となる「労働者」は、「職業の種類を問わず事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。」と定められている（同法九条）。労働安全衛生法二条二号は、同法の適用対象となる「労働者」について、労基法九条の「労働者」と定めている。労働者災害補償保険法の適用対象となる「労働者」についても、明文の規定はないが、法解釈上、労基法九条の「労働者」と同一と解されている<sup>(13)</sup>。そして、労基法をはじめ、労働者の労働条件や職場環境を規整する法の領域（雇用関係法の領域）に属する法令については、その適用対象となる就業者の範囲は、労基法九条の「労働者」であり、同一であると解する考え方が学説、判例において強い<sup>(14)</sup>。この考え方によれば、この領域に属する健康サポート関連の法令の適用対象には同一の就業者が想定されていることとなる。

非社員である就業者のうち、派遣労働者や構内下請労働者は、「労働者」であることに争いはなく、先の法令の適用があり問題はない。労働契約の締結相手である事業者これらの法令による責任が生じる。派遣労働者であれば派遣元事業者、構内下請労働者であれば下請事業者である。むしろ、これらの就業者についての問題は、現実の就業先の事業者にとどの程度まで使用者としての責任を負わせるべきかという、責任主体の問題がある。これに対して、自営業者については、先の法令の適用の有無そのものが問題となる。そして、自営業者は「労働者」に含まれないとされてきた。

## (2) 非「労働者」の扱い

とはいえ、ある就業者が、「労働者」ではなく自営業者であると判断された場合でも、労基法や労安衛生法等の法

令による健康サポートから、完全に排除されているわけではない。一部の法令においては、非「労働者」とされる就業者を部分的に適用対象に加えている。<sup>(15)</sup>

例えば、家内労働法があげられる。家内労働法の適用対象となる家内労働者は、自分で選択した場所で自己所有の機器類を使用して就業時間や労働工程を自分の裁量で管理し、委託された物品の製造・加工を行い工賃を受け取るといった就業実態にある就業者である。法的には、委託者と労働契約関係にあるとはいえず、自営業者として非「労働者」であるとされてきた。しかし、特定の委託者と専属的に取引をし、就業時間や労働工程等は委託者の委託量や希望に左右され、実質的に、労働者に似た就業実態にある場合が多い。そのため、家内労働法によつて、就業時間や工賃の支払方法等や労働安全・衛生について、労働者に準じた規制がなされている。

さらに、労災保険法についても、非「労働者」に対する特別の配慮がなされている。特別加入制度である。①業種の危険度ないし事業の災害率により、特に保護の必要性の高いこと、②業務の範囲が明確性、特定性を持ち、保険業務の技術的な処理的確を期することができること、の二条件をみたす業種の自営業者については、労働者でなくとも、労災保険への加入が認められている。土木・建築関係にみられる一人親方のほかに、個人タクシー業者、個人貨物運送業者、自営漁業者、医薬品配置・販売業者、再生利用回収業者等の自営業者がこれに指定されている。ただし、これらの自営業者に該当する場合でも、さらに、③労働者を使用しないで事業を行うことを常態とすること、④自らの手で就業する実態のあること、が求められている。労働者としての性格ではなく、経営者（使用者）としての性格が強いケースを除く趣旨である。

これらの条件をみたした自営業者については、任意加入の形で、しかも、自らが保険料の全額を負担すること



等を前提に、労災保険への加入が特別に認められている。労働者の場合が、強制加入で、使用者が保険料の全額を負担することになっているのとは異なっている。

以上の例からもわかるとおり、労働者とされた就業者には、基本的には、全面的に労基法等の法令の適用があるのに対して、非労働者である就業者には、例外的に、特定業種に属する自営業者に限定して、一部の法令の適用が認められているのが現状である。

### (3) 労働者性が問題となる事例

#### (イ) 労働者か自営業者か

ところで、雇用・就業形態の多様化の下で、労働者か自営業者かが問題となる事例が近時増加している。これは、次のような事情によっているといえよう。まず、自営業者や派遣労働者のように、就業先の使用者と労働契約関係にない就業者の中に、正社員労働者によって担われてきた業務を担当したり、正社員労働者と共通の業務について協働したりして、就業先の事業組織に組み込まれる例が増加している。就業の過程で自営業者にも労働者と同様の不利益（リスク）が現実化する例がみられる。さらに、労働者の側でも、専門性（裁量労働等）や勤務場所（外勤、在宅等）等の事情から、使用者の具体的な指揮監督から多少とも離れて、自営業者のように自律的に労働を行う者が増加している。これらの事情によって、労働者と自営業者の双方から就業実態が接近する現象が進行している。両者のグレーゾーンが、雇用・就業形態の多様化によって質的にも量的にも拡大し問題化してきている。

これまで、グレーゾーンにある就業者として、労働者か否かが裁判上で問題となった主な事例をあげれば、次のとおりである。

証券会社や保険会社の外務員（外交員）、ガスや電気のメーターの検針員や使用料金の集金員、バンドマン等の芸能員、速記やワープロを自宅で行う在宅ワーカー、自己所有のトラックを使用して個人で運送業を営む備車運転手（車持ち運転手）、シルバー人材センターより委託を受けて就業する高齢者等である。

これらの事例では、委託契約の打ち切りの効力や、就業中の事故に対する労災保険法の適用の有無等が多く問題となっている。

#### （ロ） 労働目的の活動かそれ以外の目的による活動か

なお、労働者か否かは、労働による対価を得ることを本来の目的としない活動との関係でも問題となる。例えば、有償ボランティア、宗教活動従事者、研修・実習生等のような例があげられる。これらの活動については、一般の労働者と比較して、労働としての実態があれば、労働者とみるべきかが問題となる。

#### （4） 労働者性判断の基準

ところで、労基法等の法令の適用対象となる「労働者」か否かは、これまで「使用従属関係」の有無によって判断されてきた。「使用従属関係」とは、労働の過程で労働者に発生する様々なリスクや不都合を自らの判断で容易に防止、除去できる立場にない状況といえよう。具体的にどのような事情からどのように「使用従属関係」の有無を判断するかについては、判例の積み重ねによってある程度明確にされてきている。それは、現実の就業実

態に関わる客観的な諸事情を総合的に考慮して結論を導く手法である。

そして、判例において、客観的な諸事情としてこれまであげられてきたのは、業務遂行上の指揮命令関係の存否・内容、時間的・場所的拘束性の有無・程度、報酬の支払条件・方法、仕事の依頼・業務従事の指示に対する許諾の自由、労務提供の代替性の有無、使用者の服務規律の適用の有無、公租等の公的負担関係等である。さらに、機械・器具の負担関係等、事業者性の有無・程度を示す事情や専属性の程度といった事情まで加えて判断するものもある。そして、最初にあげた「業務遂行上の指揮命令関係の存否・内容」<sup>(16)</sup>「時間的・場所的拘束性の有無・程度」の二つの事情を中心にあくまで客観的に総合考慮される傾向にある。したがって、雇用や請負といった契約形式について表明された当事者意思は重視しないというのが、これまでの判例、学説の考え方である。

こうした判断手法は、自営業者と労働者のグレイゾーンにある就業者の労働者性の判断においても、さらには、活動目的が宗教活動や研修にある場合の労働者性の判断においても同様に用いられている。活動目的がどうであれ、就業実態が「使用従属関係」にあれば、労基法等による一般的な保護必要性が認められると解されているといえよう。

#### (5) 判断基準の問題点と今後の方向

雇用・就業形態の多様化・流動化の下では、労働者性についての以上のような判断基準も含めて、労基法等の法令の適用対象のあり方が再検討される必要がある。

- (1) まず、自営業者との関係ではどうか。既述のとおり、自営業者と労働者のグレイゾーンが質的、量的に拡大雇用・就業形態の多様化・流動化と健康サポート

大している。そうした状況下で、次のような特徴を持つ就業者について、今後、その労働者性が問題となり、労基法等による法的規整の要否が検討される必要が生じると解される。

- ① 特定された労務給付ないし委託を自らの手で履行していること。
- ② 常態として、労働者を雇用していないこと。
- ③ 特定の委託先に専属的に労務を提供していること。
- ④ 自己資本がないか、あっても取るに足りないこと。
- ⑤ 同種の業務に従事する労働者に比し、相当高額の収入のないこと。

こうした特徴を有する就業者は、これまでも存在してきた。これまでと異なるのは、こうした就業者の増加の見通しと、増加によりこれらの就業者の就業上のリスクが顕在化し、社会問題化する可能性があるということである。

こうした就業者に対して、健康サポート関連の法令も含めて、労働法の適用をどのように考えるかについては、いくつかの選択肢が考えられる。①「使用従属関係」の判断基準を緩和して、これらの就業者の労働者性を一般的に肯定し、少なくとも、労基法や労安衛法等の雇用関係法に属する法令の適用対象に含める手法、②これまでのように適用の必要性の高い個別の立法や規定ごとに適用対象として付加する手法、③労働者性はあくまで認めず、自営業者として民法等の市民法のレベルで必要な対応を行う手法、その他である。③の手法は、これらの就業者に労働者性を肯定しなくとも、就業過程等でのリスクに対する保護がある程度可能であることを前提とする。例えば、現行法上でも委託契約上の責任や施設管理上の責任に基づいて、健康サポートを委託者に求めることが

できるといったことである。

(2) 他方、ボランティア等、労働以外の目的による活動についてはどうか。そうした活動に「使用従属関係」が認められる場合には、常に、労働者性があると判断するこれまでの手法について再検討を要する。ボランティアや宗教活動を目的とした活動であることを当事者が合意していれば、そうした活動目的から明らかに外れて、労働目的としての活動実態が存在する等、当事者の合意（特に活動従事者側の真正の意思）の存在を明白に疑わせる客観的な事情がない限りは、当事者意思を尊重する処理がなされてもよいのではないかと考えられる。<sup>(17)</sup>

## 2 健康サポートの主体をめぐる課題

次に、雇用・就業形態の多様化の下では、労働者の健康サポートについて、誰が責任を負うべきかが問題となるケースが多くなることが予想される。それに伴って、責任主体の明確化の要請が強まると考えられる。

### ① パートタイマー、SOHO勤務者

パートタイマーや在宅勤務者ないしサテライトオフィス勤務者等の労働者については、労働契約の締結相手と労務の提供先は通常一致している。したがって、これらの労働者に対する健康サポートの責任主体は、基本的には労働契約の締結当事者である事業者である。この点は、正社員と異なるところはない。しかし、これらの労働者については、その採用も含めて、仕事の指示等を行う権限の主体についてみると、正社員の場合とはやや異なるケースがみられる。すなわち、そうした権限が、労働力の需給調整を機動的に行えるように、全社的な管理部門から、部分的、全面的に事業所や部課レベルやマネージャーに委譲されるケースが生まれている。

こうした場合には、これらの労働者の健康サポートを、現実には誰が担当するかがあいまいになりやすい。健康サポートを現実に担当する責任主体の明確化が必要となる。こうした点をふまえて、パートタイマーについては、一〇名以上のパートタイマーを雇用する事業所ごとに、健康サポートを含む雇用管理につき、短時間雇用管理者を選任する努力義務が定められている（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律九条）。

## ② 派遣労働者

派遣労働の特徴は、労働契約の当事者となる事業者（派遣元）と現実には指揮命令権を行使する事業者（派遣先）とが異なる点にある。派遣労働者に対する健康サポートの責任をどちらの事業者がどのように負うことになるのか問題となる。この点については、すでに、労働者派遣法によって、労安衛法等の適用関係が定められている（労働者派遣法四五条以下）。本来は、派遣労働者と労働契約関係にある派遣元事業者が責任を負うと考えられる。しかし、ある事項について、実質的な決定権限が派遣先事業主にあつたり、派遣労働者の保護の実効を期す必要から、派遣先事業主の責任を定める場合がある。<sup>(18)</sup>

すなわち、派遣労働者の健康サポートについては、派遣労働者が就業する場所において業務遂行上の具体的な指揮命令権を有し、設備などの設置・管理権を有する派遣先事業主が、その権限との関係で責任主体となると説明される。<sup>(19)</sup> そのため、安全衛生管理体制の設置・運営や危険・健康障害の防止措置等は派遣元事業主とともに、あるいは単独で責任を負う。派遣元事業者については、労働契約の締結当事者として、一般的な健康サポートが求められ、単独又は派遣先事業主とともに、労安衛法上の責任主体とされる事項がある。雇入れ時の安全衛生教育の実施等は単独で責任主体とされている。また、健康サポートについて重要な位置を占める健康診断について

は、一般健康診断の実施義務は派遣元事業主が負うのに対して、特殊健康診断は派遣先事業主が実施義務を負うとされている。

派遣先事業主には、派遣労働者が自社の社員ではないとしても、これに対する健康サポートの責任主体となる場合のあることの認識が要請されよう。また、責任の分担は、責任の所在をあいまいにしやすい。派遣元と派遣先とが、派遣労働者の健康情報を共有し、連携して健康サポートを行う要請が高まるといえよう。<sup>(20)</sup>

### ③ 下請労働者、構内下請労働者等

これらの就業者については、たとえ委託元の事業場で就業する場合でも、指揮命令権限は委託元にないといふべきである。そのため、委託元は、安全な施設や設備の提供について責任が生じる以外は、下請労働者と労働契約を締結し、指揮命令を行う委託先の事業主が、本来は健康サポート上の責任主体となる。しかし、労安衛法では、安全・健康確保の実効を期すねらいで、委託元である元方事業者が、下請負人およびその労働者に対し、安全・健康上（労安衛法二九条）や労働災害補償上（労基法八七条）の責任を負うことが定められている。土木・建築業や造船業のように労働災害の発生率の高い業種では、さらに、統括安全衛生責任者や元方安全衛生管理者の選任等、安全衛生上の責任について過重されている<sup>(21)</sup>（労安衛法一五条以下、二九条の二、三〇条以下）。

これまで想定されてきた土木建築等の業種以外の新たな業種でも下請関係がみられ、下請労働関係も多様化している。こうした状況下では、元方事業者としての責任主体の明確化が一層要請されることになるう。

また、労働者に類似した就業形態にある自営業者について、既述のとおり、労働者に準じた健康サポートの責任を委託元（元方事業者）に負わせる必要がないか検討を要する。労安衛法では、先のように、下請労働者だけ

でなく、下請負人に対する元方事業者の責任も定められている。ただし、下請負人に対する元方事業者のこの責任は、下請労働者に対する下請負人の責任の肩代わりとしての意味を持ち、下請負人本人に対する責任を設定する趣旨ではないと考えられる。<sup>(22)</sup>しかし、労働者類似の自営業者が元方事業者の組織に組み込まれて、単独で就業するような場合には、下請負人自身への健康サポートについての責任を明確化する要請が生まれるといえよう。ドイツでは、一九九〇年代に入り、わが国の労安衛法にあたる労働保護法 (Arbeitsschutzgesetz) の適用対象に、こうした労働者類似の自営業者を付加する法改正を行い、全面的にその適用下に置く改正を行っている。<sup>(23)</sup>

### 3 健康サポートの手法をめぐる課題

多様な雇用・就業形態の下にある就業者に対する健康サポートをどのように、そして、どの程度行うべきかが、健康サポートの手法の点から問題となる。労安衛法や旧労働省ないし厚生労働省の通達や指針においても、安全確保や健康サポートに関して事業者に求められる最低限の措置の内容を改訂したり、新設する等がなされている。その妥当性が問題となろう。また、労安衛法や指針等において、事業主が採るべき措置として定められないとしても、事業主は、安全や健康確保における責任を免れるわけではない。事業主は、就業者に対して安全・健康配慮義務を負っている。多様化・流動化している雇用・就業形態について、どのような対応をとれば、安全・健康配慮義務を果たしたことになるかも、法政策上の措置のあり方とは別に問題となる。安全・健康に関する義務の具体的内容をどう捉えるかについては、学説上で見解の対立があるほか、判例においてもいまだ十分に確定されるまでには至っていない。<sup>(24)</sup> いずれにしても、雇用・就業形態の多様化・流動化の進展とともに、事業者によ



る対応のあり方について、少なくとも、次のような要請が強まることが考えられる。基本的な視点を抽出してみよう。<sup>(25)</sup>これらの要請を法政策や法解釈のレベルでどのように評価するのが、今後の具体的な検討課題となる。

#### (1) 正社員と同等の対応の要請

まず、パートタイマーや派遣労働者等正社員以外の雇用形態にある労働者については、年齢や性別等の個体差や業務内容、社内での位置づけが多様化し、職場において基幹労働力化するケースの増加も予想される。それとともに、正社員と同等の配慮が要請されるケースが生まれることになる。

##### ① パートタイマー

パートタイマーの健康サポートについては、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(いわゆるパートタイム労働法)八条に基づき策定された「事業者が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針」<sup>(26)</sup>(以下「指針」という)に定めがある。まず、事業主に対して「安全及び衛生」に関する事項を労働者に労働条件の一部として明示する文書(雇入通知書)を交付する努力義務や、短時間雇用管理者を選任する努力義務等が定められている(同法六条、九条および「指針」)。また、「指針」では、労安衛法所定の健康診断について、①「常時使用する」短時間労働者については、雇入れ時および一年以内ごとに一回の割りで、定期健康診断を実施すること、②深夜業を含む業務等に「常時従事する」短時間労働者については、当該業務への配置換えの際および六ヶ月以内ごとに一回、定期健康診断を実施すること、③一定の有害業務に「常時従事する」短時間労働者につき、雇入れ時、当該業務への配置換えの際、配置換え後に、特別項目についての健康診断を実施する

こと等が定められている。ただし、健康診断の対象は、正社員に雇用期間の継続性や労働時間の長さが近い「常時使用する」ないし「常時従事する」短時間労働者に限定されている。これらの者は、通達によって、期間の定めのない（期間の定めがあっても一年を超えて更新されることが予定されているか、更新されている）労働契約を締結したパートタイマーで、かつ同種の業務に従事する正社員（通常の労働者）の所定労働時間の四分の三以上の労働時間で働いている者に限定されている。<sup>(27)</sup>事業主は、これらの者について所定の健康診断を実施しなければ、労安衛法違反として罰則の適用を受ける。他方、四分の三未満のパートタイマーについては、二分の一以上の者については、健康診断の実施が努力義務とされている（中小企業に対しては、所定の健康診断の実施が助成金の対象とされている）。二分の一未満の者については、実施の必要は、法律上はまったくない。現行の「指針」では、パートタイム労働法の制定時に定められた「旧指針」<sup>(28)</sup>と比較すると、深夜業と有害業務に関する健康診断等を追加する改正がなされている。しかし、その後は、平成一五年三月の「今後のパートタイム労働対策の方向について（報告）」（以下「報告」という）での「指針」の見直し提案においても、以上の取扱いについては見直すべき点として取り上げられていない。<sup>(29)</sup>

「報告」においては、それまで正社員が担当してきた基幹的労働に従事するパートタイマーが増加する等、パートタイム労働が多様化していることが指摘されている。特に、働く選択肢を広げる意味で「短時間正社員」の活用があげられている。この種のパートタイマーについては、労働時間の長さによって正社員（通常の労働者）に近いかどうかを判断するこれまでの考え方がそのまま妥当するかについて疑問が生まれる。裁量労働制の例が示すとおり、労働時間の長短以外の事情により労働が評価される就業形態も生まれている。そして、そうした就業

形態に対応できる労働時間規制の方法として、みなし労働時間制が創設されている。また、後述のとおり(2)参照)、健康サポートのあり方が示されてもいる。同様に、特にこうしたパートタイマーに対する健康診断の実施その他の健康サポートのあり方についても、見直しが必要と考えられる。

健康保険や厚生年金においても、保険加入義務が生じるパートタイマーについての基準が通達レベルで定められている。「通常の労働者」の所定労働時間および所定労働日数の概ね四分の三以上とされてきた<sup>(30)</sup>。しかし、近時、先のような変化もふまえて、こうした基準の見直しのための検討が進められている。例えば、平成一五年三月に発表された厚生労働省の「雇用と年金に関する研究会」報告では、就業形態の多様化に対応して、被用者としての年金保険の充実等を図る観点から、短時間労働者に厚生年金の適用を拡大する必要があるとされた。そして、厚生年金保険の適用対象の基準について、これまでの基準に代えて、「週の所定労働時間が二〇時間以上か、年収六五万円以上」のパートタイマーとすべきとの考え方が示されている。正社員労働者と同等の取扱の対象となるパートタイマーの範囲を拡大する見直しといえよう。こうした方向での見直しは、パートタイマーに対する労安衛法等健康サポート関連の法令の適用基準についても検討を要請されてこよう。

## ② 派遣労働者

派遣労働者については、既述のとおり、労働者派遣法において、労安衛法上の責任が、派遣元事業主と派遣先事業主とで分担されたり、双方の責任とされたりしている。こうした場合、健康サポートが、正社員のように統一的に処理できない可能性がある。正社員と同等のサポートの実現には、派遣元と派遣先の間で健康情報の共有をはじめ、両者の連携が欠かせない。製造業や医療施設への派遣が解禁され派遣先が拡大されることで、そうし

た要請は一層高まるといえよう。

### ③ 下請労働者、労働者類似の自営業者

同じ事業場内で、社員と共同で労働する構内下請労働者や自営業者は、社員と同様のリスクの下に置かれる場合が多いと考えられる。健康診断の実施等、社員と同等な健康サポートの要請が生まれるといえよう。

労安衛法上は、既述のとおり(三二②③)、構内下請のケースについては、委託元である元方事業者は、これらの就業者に対して労安衛法の遵守に必要な指導を行うことを義務づけ(二九条、三〇条)、下請負人は、その指導に適切に対応する義務を負う旨が定められている(二九条、三一条)。これらの義務は、もともと危険性や有害性のある業務に限定して定められたものであるが、規定上は対象業務に限定はない。正社員について近時間問題となっているストレスの強い業務や長時間労働等に起因する作業関連疾患等への対応も含まれるべきかの検討も要請されることになる。

### (2) 個別的対応の要請

これまでの健康サポートは、健康診断を実施する等、労働者に対して一律の対応を中心に行われてきた。そして、健康診断等において特定の労働者に疾病等が発見されれば、その時点から労働者への個別の対応が求められるようになった。しかし、ストレス性の精神疾患を含む疾病にみられるように、業務上のストレスが、労働者によって異なる程度が異なる場合等には、疾病の予防・発見の段階から労働者ごとの個別の配慮が要請されてくる。正社員レベルでも、こうした労働者ごとの個別的対応の要請が生まれている。<sup>(31)</sup>

また、個別的対応という点からいえば、わが国の健康サポートでは、産業や企業規模別に個別的対応がなされてきている。

今後は、特定の雇用・就業形態ごとに個別の配慮が要請される場合が増加するといえよう。雇用・就業形態によつては、固有のリスクが顕在化することが考えられるからである。

(1) 例えば、企画業務型の裁量労働制という特定の就業形態への健康サポートについては、すでに、固有のリスクに関連して、労基法等に定めが設けられている（労基法三八条の四、労基法施行規則二四条の二の三―五）。まず、この型の裁量労働制を導入する際の要件に労使協定の締結がある。その必要的決定事項のひとつに「労働者の健康及び福祉を確保する措置」があげられている。また、使用者は、この裁量労働制の運用にあたり、「労働者の健康及び福祉を確保するための措置」（健康・福祉確保措置）の実施状況を所轄の労基署に報告する義務を負っている。そして、裁量労働制導入の要件として設置が求められている労使委員会での決議事項にも、「健康・福祉確保措置」があげられている。この「健康・福祉確保措置」の具体的内容については、指針において概略以下のとおり定められている。<sup>(32)</sup>

① 労働時間の状況等の勤務状況把握の方法として適当なものを具体的に明らかにしていること。いかなる時間帯にどの程度の時間、在社し、労務を提供できる状態にあったか等を明らかにできる出退勤時刻、入退室時刻の記録等によること。

② ①により把握した勤務状況に基づいて、対象労働者の勤務状況に応じ、使用者がいかなる健康・福祉確保措置をどのように講ずるかを明確にすること。

そして、さらに「留意事項」として、次の点を定めている。

イ 裁量労働の対象労働者の勤務状況を把握する際、対象労働者からの健康状態についての申告、健康状態についての上司による定期的なヒヤリング等に基づき、対象労働者の健康状態を把握することが望ましい。

ロ 労使委員会において、健康・福祉確保措置を決議するにあたっては、委員は、健康・福祉確保措置として次のものが考えられることに留意する必要がある。

- ① 把握した対象労働者の勤務状況及び健康状態に応じて、代償休日又は特別の休暇を付与すること。
- ② 把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること。
- ③ 働きすぎの防止の観点から、年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めて、その取得を促進すること。

- ④ 心と体の健康問題についての相談窓口を設置すること。

- ⑤ 把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換すること。

これらは、裁量労働制下の労働という特定の就業形態に対する個別の対応を求めたものである。それと同時に疾病等の予防段階から労働者ごとの個別の対応の要請も具体化された例ともなっている。

企画業務型の裁量労働制は、これまで、本社の企画室等のように事業運営上の重要な決定が行われる事業場での業務に限定されてきた。したがって、その採用範囲が限定され、採用可能な部署と他の部署との区別が比較的容易であり、健康サポートの対象の特定が可能であった。しかし、近時の法改正によって、企画業務型の裁量労働

働制の導入が許される事業場について先のような限定が除かれた。<sup>(33)</sup> 上記のような特別な配慮をどう徹底するかも今後問題となろう。

(2) また、仕事の時間配分等について、労働者の自律的判断に委ねられる傾向にある在宅勤務の場合も、固有のリスクが考えられ、これに対応した配慮が必要になろう。就業等への直接の指揮監督が難しい点をカバーするために、VDT作業の適正な実施方法、腰痛防止等の健康確保のための十分な教育や情報提供が求められる。<sup>(34)</sup>

こうした要請は、在宅で就業する労働者だけでなく、請負的に就業している在宅ワーカーに対しても求められる(請負的な在宅ワークについては、すでに厚労省「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」<sup>(35)</sup>(平成二二年六月)が策定されている)。

### (3) 継続化の要請

ところで、健康診断等によって、労働者に疾患が見つかった場合には、いうまでもなく、この労働者については、その後の健康サポートを継続的に行う必要がある。こうしたサポートは、産業医をはじめとする医療担当者(機関)の任務であることはもちろん、当該労働者を管理・監督する管理職等にも求められる。裁判例にも、管理職による事後の継続的な配慮が欠けたことを理由に、安全配慮義務違反を肯定した判例が下級審判例ながら存在している。<sup>(36)</sup>

継続的なサポートの必要性という点でいえば、就業先を短期間に変わる者の多いパートタイマーや派遣労働者、契約社員等についても特別な配慮の要請が生まれる。これらの就業者について継続的な健康サポートを維持する

には、就業者のプライバシー保護に配慮しつつ、流動性のある就業者の健康情報等を継続的にフォローできるシステムの確立、充実が求められるといえよう。<sup>(37)</sup>

#### 四 むすびに代えて

雇用・就業形態の多様化・流動化に伴ない、健康サポートに関わって以上のように多様な要請が生まれていると考えられる。これらの要請への対応をどこまで法制度に組み込むべきかということや、どこまで使用者（事業者）の安全・健康配慮義務の内容とすべきかが検討される必要がある。その際にポイントとなるのは、労働者の自主的・自発的な健康維持の努力がどこまで求められるべきか、である。近時の労働法政策の方向は、雇用慣行や雇用状況の変化を反映して、労働者の意思決定や自主性、自律性の尊重、奨励にあるといつてよい。例えば、労働者の教育訓練について、会社主導を当然視してきたこれまでの考え方に代えて、労働者自身による自己啓発を促す方向が重視されつつある。<sup>(38)</sup> また、企業年金について、年金支給額を保障する従来型の確定給付型年金に加えて、企業年金の掛金を会社が保証しつつ、個々の労働者の自主的運用に委ねる確定拠出型年金の採用に可能性を開いた法改正も同様の流れのうえにある。<sup>(39)</sup>

こうした流れの下では、健康サポートについて生じる先のような要請への対応をすべて法制度に組み込んだり、使用者の安全・健康配慮義務として理論構成することは、必ずしも妥当とはいえない。健康サポートにおいても、一次的には、労働者の自主的・自律的な健康維持の努力を前提とする必要があるといえよう。<sup>(40)</sup> このことは、他面



において、労働者に対するそのような要請に労働者自身が十分に対応できるような法政策上の対応がむしろ一層検討される必要があることを示している。<sup>(41)</sup> そうした対応には、産業医等による積極的な関与を可能とするシステムの構築等があげられる。産業衛生や産業医学と法政策学、労働法学等の社会科学との学際的な協働が求められるゆえんである。<sup>(42)</sup>

(2) アウトソーシング等の業務委託の状況に関する調査としては、例えば、厚生労働省の定期調査である「産業労働事情調査」の中で、平成九年に実施された「アウトソーシング等業務委託の実態と労働面への影響に関する調査」(平成九・八実施、平一〇・三発表)等があげられる。また、派遣労働者の就業実態については、厚生労働省の「労働者派遣事業報告集計結果」および「労働者派遣事業実態調査結果報告」を参照のこと。

(3) 総務省統計局による「就業構造基本調査」および「労働力調査特別調査」の雇用形態別就業者数をみると、平成四年と平成一三年とで、役員以外の雇用者のうち、パートタイマー、派遣、契約社員等の数が増加し、正社員数が二〇〇万人程度減少している。そして、平成一三年には、正社員以外の非正規の雇用者が、役員以外の雇用者数の二五・八%で四分の一を超えている。厚生労働省の調査でも、その割合が三割近いとの結果が示されている。また、今後も、正社員を減らしてそれ以外の雇用を増やす方針とする企業の割合が多いとの調査がある。旧労働省「平成一一年就業形態の多様化に関する総合調査報告」(平一二・六発表)、日本労働研究機構「労働力の非正社員化、外部化と労務管理に関するアンケート調査結果」(平一二・五発表)。

その他、パートタイマーの就業実態については、厚生労働省の調査である「パートタイム労働者総合実態調査」、有期契約については、日本労働研究機構による「有期契約社員に関する調査(労働に関するWEB企業調査、従業員調査)」(平一四・一〇実施、同年一二月発表)等参照のこと。

(4) 非正規の雇用間の流動化の程度は、正規雇用と非正規雇用の間の移動ほど高くはないが、進んでいる。例えば、

雇用・就業形態の多様化・流動化と健康サポート

旧労働省「平成一一年就業形態の多様化に関する総合実態調査報告」(平一二・六発表) 参照のこと。

(5) 欧州連合(EU)でのこうした位置づけ・評価に言及した邦文文献には、例えば、濱口桂一郎『EU労働法の形成』(平一一、日本労働研究機構)一三四頁以下がある。ドイツやフランスについては、例えば、『外部労働市場の現状と課題に関する調査研究』(平一四、(財)産業活力研究所)五九頁以下、六八頁以下、和田肇『ドイツの労働時間と法』(平一〇、日本評論社)一六四頁以下参照のこと。

(6) 変形労働時間制や裁量労働制の導入状況については、例えば、厚生労働省の定期調査である「就労条件総合調査」(旧「賃金労働時間制度等総合調査」)や、単発の調査として日本労働研究機構による「裁量労働についての調査(労働に関するWEB調査)」(平一二・一〇実施、同年一月発表)等参照のこと。

(7) 在宅ワークについては、例えば、日本労働研究機構による「情報通信機器の活用による在宅就業実態調査」(平九・一〇実施)等参照のこと。

(8) 「短時間正社員」については、例えば、厚生労働省の労働政策審議会雇用均等分科会が作成した報告書「今後のパートタイム労働対策の方向について」において、案の段階(平成一五年二月発表)では、「短時間正社員」を労使の働き方を広げる選択肢の一つとして位置づけることを提案していた。そして、「短時間正社員」を「企業に採用された時から、あるいは採用後の契約更新等を通じて、週の所定労働時間が通常の労働者より短いことを除いて、労働者の意欲、能力、経験等が生かされる働き方として通常の労働者と同じの処遇決定方式が適用される者を指す」と説明していた。以上の短時間正社員に関わる部分は、最終報告(同年三月発表)では削除されており、今後、こうしたパートタイムの増加を促進すべきかどうかについては議論があるといえるが、こうしたパートタイムが増加していくことが予想される。この点については、例えば、二一世紀職業財団による「多様な就業形態のあり方に関する調査」(平一四・二発表)等を参照のこと。

(9) 平成一五年三月に第一五六通常国会に労働者派遣法の改正法案として提出され同年六月に成立し、平成一六年三月に施行の見込みである。また、今後、医療業務への派遣を紹介予定派遣に限定してする方針が厚生労働省によって

示されている。

(10) 平成一五年三月に第一五六通常国会に労働基準法の改正案として提出され、同年六月に成立し、平成一六年一月に施行の見込みである。主要な改正点は、契約期間の延長の他に、契約期間の原則の例外が許されるケースとして挙げられていた「高度な専門的知識等を有する者」が労働契約を締結する場合について、これまで新規採用のケースに限定されていたが、この限定が除外された。また、契約期間満了時の紛争を防止するために、使用者が労働契約の満了について、労働者に通知すべき事項や、労働基準監督署による使用者への助言・指導の実施等が新たに定められた。

(11) 例えば、平成一五年三月に第一五六通常国会に労働基準法の改正案として提出され、同年六月に成立した改正点があげられる。企画業務型裁量労働制についての改正点は、対象事業場の「事業運営上の重要な決定が行われる事業場」への限定をやめること、「労使委員会」での採決の要件を全会一致から五分の四以上の多数とすること等規制の緩和がなされた。

(12) 産業衛生学や産業医学の視点からみた課題を論じた論考として、例えば、大久保利晃「わが国の産業保健の現状と将来を考える」労働の科学五一巻四号（平八）四頁以下、林剛司「産業保健スタッフとメンタルヘルス活動」日本労働研究雑誌四九二号（平一三）三六頁以下、渡辺直登「変貌する労働態様にフィットした組織的なストレス対策」労働の科学五五巻五号（平一〇）四頁以下等があげられる。

(13) 横浜南労基署長（旭紙業）事件、最判平八・一一・二八労判七一四号一四頁。

(14) 判例の傾向について、拙稿「個別的労働関係における労働者」菅野和夫ほか編『労働判例百選（第七版）』（平一四、有斐閣）五頁参照のこと。

(15) 詳しくは、拙稿「非労働者と労働者概念」『二一世紀労働法の展望』（講座二一世紀の労働法・第一巻）（平一〇、有斐閣）一三九頁以下参照のこと。

(16) 前掲拙稿注(15)一三三頁参照のこと。

(17) 筆者は、ボランティア活動等、労働以外の目的で活動する者と労働者との区別だけでなく、自営業者と労働者と

雇用・就業形態の多様化・流動化と健康サポート



(25) 厚生労働省が平成一五年四月に策定した「第一〇次労働災害防止計画」においても、就業形態の多様化、雇用の流動化が、労働災害防止上の重要な視点のひとつとして位置づけられている。そして、「計画」では、この視点での労働安全衛生の確保には、正社員との「同等性」や「継続的な健康管理」が必要であることが指摘されている。

(26) 平成五年二月一日労働省告示一一八号。現行の指針は、平成一四年三月二七日厚生労働省告示一三四号である。

(27) 「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の施行について」(平成五年二月一日基発六六二号、婦発二七二号、職発八三九号、能発二八〇号)。

(28) 前掲注(25) 参照のこと。

(29) 前掲注(8)参照のこと。

(30) 内部通達による。「厚生年金保険の適用基準を「通常の就労者の所定労働時間、所定労働日数の概ね四分の三以上」としている点について」(昭和五五年六月六日各都道府県保険課(部)長あて内かん)、社会保険庁健康保険課係官「ビジネスガイド」昭和五六年一一月号参照のこと。

(31) 例えば、健康サポートのための制度が整っていた会社での長時間労働による従業員の過労死について、使用者の安全配慮義務違反を理由とする損害賠償が請求された事例で、「健康管理体制の準備があるからといって、社員の労働時間を把握し、過剰な長時間労働によって社員の健康が侵害されないように配慮するという義務を尽くしていたということではできず、また、課長の配慮も単なる指導に止まった」として、会社側の責任を認めたものがある（川崎製鉄（水島製鉄所）事件・岡山地倉敷支判平一〇・二一・二三労判七三三号一三頁）。また、新入社員の過労自殺について、「企業等に雇用される労働者の性格が多様なものであることはいうまでもないところ、ある業務に従事する特定の労働者の性格が同種の業務に従事する労働者の個性の多様さとして通常想定される範囲を外れるものでない限り、その性格およびこれに基づく業務遂行の態様等が業務の過重負担に起因して当該労働者に生じた損害の発生又は拡大に寄与したとしても、そのような事態は使用者として予想すべきものといえることができる。しかも、使用者又はこれに代わって労働者に対し業務上の指揮監督を行う者は、各労働者がその従事すべき業務に適するか否かを判断して、その

配置先、遂行すべき業務の内容等を定めるのであり、その際に、各労働者の性格をも考慮することができる」として、過労死した本件労働者の性格が使用者の賠償責任の程度を左右することはないとしたもの（電通事件、最判平一二・三・二四民集五四卷三二号一一五五頁）等があげることができよう。

(32) 「労働基準法第三八条の四第一項の規定により同項第一号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針」（平成十一年二月二七日労働省告示一四九号）の第三四を参照のこと。

(33) 前掲注(11)参照のこと。

(34) 在宅労働従事者への健康サポートについて、産業衛生学の観点からも徐々に調査研究が進みつつある。例えば、すでに、「テレワークの労働安全衛生管理の実態に関する調査研究」（平一三、（財）労働科学研究所）や『テレワークの安全衛生対策樹立のために』（平一四、中央労働災害防止協会）等がある。

(35) 厚生労働省監修『在宅ワーク活用ハンドブック』（平一四、労働調査会）八七頁以下参照のこと。

(36) 例えば、狭心症による休職後に職場復帰した消防職員の耐寒訓練中の死亡につき、使用者の安全配慮義務違反の成否が争われた事例について、「継続的な健康把握義務を尽くしておれば、本件訓練時点でXが労作性狭心症による不整脈で死亡する事態を予見することも決して不可能ではなかった」として、使用者の責任を認めた事例がある（伊勢市（消防吏員）事件、津地判平四・九・二四労働六三〇号六八頁）。また、行政レベルでも、例えば、快適な職場環境の形成につき個人差への配慮が求められている。厚生労働省「事業主が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針（快適職場指針）」（平成四年労働省告示第五九号）。

(37) 健康サポートと労働者のプライバシーについて論じた論考には、例えば、堀江正知「作業関連疾患の予防とプライバシーの確保」労働の科学五八巻二号（平一五）三八頁以下。

(38) この点については、例えば、両角道代「職業能力開発と労働法」『労働市場の機構とルール』（講座二一世紀の労働法・第二巻（平一〇、有斐閣）一五四頁以下参照のこと。

(39) この点については、例えば、國武輝久「企業年金制度」『講座社会保障法・第二巻』（平一一、法律文化社）一〇

五頁以下参照のこと。

(40) こうした考え方は、すでに法政策や行政上の指針において示されてきている。例えば、「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」(平成十二年八月九日基発五二三号)でも、「セルフケア」が事業主の取り組みとともに必要であることが示されている。

(41) 深夜業に関して、労働安全衛生法は、深夜業に従事する一定の労働者については、自ら受けた健康診断の結果を証明する書面を事業主に提出できると定めている(六六条の二)。深夜業従事者の自発的な健康維持の努力を促す趣旨である。事業主は、労働者より書面の提出があれば、適切な事後措置をとることを義務づけられている(六六条の四、六六条の五)。労働省労働基準局編『労働安全衛生法の詳解』(平一二、労働調査会)七〇五頁以下参照のこと。

(42) 厚生労働省の付属研究機関であり、現在、独立行政法人化されている産業医学総合研究所内の「二十一世紀の労働衛生研究戦略協議会」による平成十二年一二月の「報告書」でも同様の要請が示されている。